

Faktor-Faktor Pendorong dan Penghalang Pensiun Dini Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sumatera Barat

Oleh: Ideal Putra

ABSTRACT

The aims of this research are to identify some determinant factors that may motivate and inhibit Indonesian public servants to retire early from their jobs. This study was conducted in four regencies and cities in the area of West Sumatera province and in the province government itself. The qualitative method was used in this research. Based on data analysis, it is found that there are some internal factors that motivated public servant to retire early like work saturartion, depression in career or promotion, or desire to do a new career. There are also external factors that motivated them to retire early like health hinderances and the good chances or opportunities in new jobs. Besides, there are also some inhibitions for the public servants to retire early and still remain in their current jobs until their regular retiring period.

Kata kunci: *Pegawai Negeri Sipil, pensiun, pensiun dini, faktor internal, faktor eksternal*

I. PENDAHULUAN

Secara alamiah setiap manusia mengalami siklus dalam kehidupan, yaitu ada awal dan akhir. Begitu juga kehidupan seseorang dalam pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) mulai sejak ia diangkat sebagai pegawai negeri sipil, menjalani karir, dan pada akhirnya memasuki masa pensiun. Namun adakalanya dalam berkarir, ada PNS yang karena keadaan tertentu menginginkan pensiun dipercepat.

Pensiun merupakan penghargaan tertinggi bagi setiap PNS yang telah

loyal dan mengabdikan diri pada instansinya. Pensiun yang diberikan tersebut dimaksudkan untuk membiayai kehidupannya agar ia dapat hidup dengan layak di hari tuanya. Melalui pensiun ia memperoleh penghasilan yang besarnya berpedoman kepada pangkat dan masa kerjanya sebagaimana ditentukan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu ada yang mengatakan bahwa pensiun merupakan penghargaan sekaligus jaminan hari tua bagi setiap PNS atas

loyalitas, jasa, dan pengabdianya selama ia melakukan tugas kewajibannya¹.

Di dalam PP No. 32 Tahun 1979 jo PP No. 9 Tahun 2003 tentang *Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil*, terdapat 8 (delapan) alasan yang dijadikan dasar pemberhentian seseorang dari Pegawai Negeri Sipil. Salah satunya ialah "telah sampai batas usia pensiun (BUP)", yaitu umur 56 tahun (Pasal 3 ayat 2). Usia 56 tahun merupakan batas akhir kemampuan melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna. Setelah melampaui batas usia ini PNS diharapkan dapat menghadapi masa pensiun dan menjalaninya dengan penuh ketenangan tanpa ada beban.

Batas usia 56 tahun adalah batas usia normal dan layak yang ditentukan oleh peraturan pemerintah bagi seorang PNS untuk mengambil dan menjalani masa pensiunnya. Namun di sisi lain, tidak tertutup pula kemungkinan bahwa seorang PNS akan pensiun lebih awal dari batas umur yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang saat ini lebih populer dengan sebutan "*pensiun dini*". Pemberlakuan pensiun dini ini sangat dimungkinkan terjadinya berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 1979 jo PP No. 9 Tahun 2003 tentang *Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil*. Namun dilihat dari aspek keuangan

daerah hal tersebut mungkin akan berdampak kepada pengeluaran kas daerah yang cukup besar, jika peminat pensiun dini tersebut menuntut adanya uang pesangon, uang tunggu, dan sebagainya.

Sehubungan dengan pemberlakuan pensiun dini ini Djarin² menyatakan bahwa terdapat lima langkah yang patut ditempuh yaitu: (1) harus benar-benar diperhitungkan kondisi dan kriteria PNS yang akan dipensiunkan, misalnya usia, masa kerja, jabatan, kinerja, dan produktivitas, (2) sebaiknya dicari kesepakatan dan persetujuan PNS tersebut atau bisa juga dengan alasan yuridis dan rasional, (3) kebijakan tersebut mungkin hanya untuk PNS yang *non-job* saja, atau yang mendekati usia pensiun, atau yang rendah kinerjanya, (4) perlu ditegaskan pada golongan yang mana ia akan diberlakukan, apakah golongan III dan IV saja atau semuanya, (5) kompensasi apa yang diperoleh pensiunan, apakah uang pesangon sesuai masa kerja dan gaji, ataukah pelatihan keterampilan disertai modal usaha, dan sebagainya.

Melalui tulisan ini penulis akan mencoba untuk mengelaborasi dan mengidentifikasi beberapa faktor

¹ Harsono. 2006. *Manajemen Kepegawaian*. Jatinangor, Sumedang: Alqaprint

² Djarin, Zamiral, Astrinaldi, Busra. 2006. *Rekomendasi Diskusi Aktual. Kebijakan Pensiun Dini Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Barat: Penyelesaian atau Masalah?*. Bidang Pemerintahan Balitbang Provinsi Sumbar.

yang mungkin akan menjadi pendorong dan mungkin pula akan menjadi penghalang bagi PNS dalam mengambil atau mengajukan pensiun dini. Tulisan ini disarikan dari hasil penelitian yang penulis lakukan bersama tim peneliti lainnya atas kerjasama Pusat Kajian HAM UNP dengan Balitbangda Provinsi Sumatera Barat. Dalam penelitian ini antara lain terungkap berbagai faktor kemungkinan dapat mendorong atau menghalangi PNS untuk melakukan pensiun dini.

II. KAJIAN TEORITIS

Pengertian dan Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Undang-undang RI No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri terdiri dari tiga unsur, yaitu: 1) Pegawai Negeri Sipil, 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil terdiri pula dari dua jenis, yaitu: Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Pegawai Negeri, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS), berkedudukan sebagai unsur aparatur negara dan sebagai aparatur negara mereka bertugas sebagai abdi masyarakat untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan dalam negara kesatuan Republik Indonesia. Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Disamping kewajibannya, setiap Pegawai Negeri juga mempunyai beberapa hak yang ditentukan dalam undang-undang kepegawaian. Salah satu di antara hak PNS tersebut adalah hak atas pensiunan.

Pushaita³ mengemukakan pula bahwa Pegawai Negeri Sipil atau *Civil Servant* merupakan salah satu organ penting bagi eksistensi suatu negara. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil selain sebagai bagian dari eksekutif juga merupakan bagian aparatur atau organ negara disamping organ-organ kenegaraan lainnya

³ Pushaita, Gautama, Sophi Diana, Wakiran, Otang (Tim Penyusun). 2005. *Pengkajian Terhadap Penyempurnaan Prosedur Pelayanan Dalam Penetapan dan Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil*. Tim Peneliti BKN Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Negara.

seperti lembaga yudikatif dan lembaga legislatif. Walaupun banyak predikat negatif disandangkan kepada PNS namun masih banyak PNS dengan jiwa pengabdian dan komitmennya yang tinggi tetap melakukan tugasnya dengan sangat baik dan terpuji, bahkan rela untuk menyelesaikan tugasnya walaupun kadang-kadang terpaksa harus bekerja sampai larut malam untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Sehubungan dengan kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil, Poerwotosoediro⁴ menyebutkan bahwa kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil pada setiap negara adalah penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan aparatur pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan kelancaran pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional terutama sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan posisi yang demikian, maka diperlukan manajemen Pegawai Negeri sipil yang mampu secara komprehensif dan terperinci menjelaskan posisi, peran, hak dan kewajiban para Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Ketentuan yang berkaitan dengan kepegawaian di daerah juga diatur berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang

Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang dalam pasal 129-135. Sementara ketentuan mengenai pensiun secara umum diatur dalam Pasal 129 ayat (2). Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa Manajemen pegawai negeri sipil daerah meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah. Selanjutnya dalam Pasal 134 dinyatakan bahwa :

- (1) Gaji dan tunjangan pegawai negeri sipil daerah dibebankan pada APBD yang bersumber dari alokasi dasar dalam dana alokasi umum.
- (2) Penghitungan dan penyesuaian besaran alokasi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akibat pengangkatan, pemberhentian, dan pemindahan pegawai negeri sipil daerah dilaksanakan setiap tahun.
- (3) Penghitungan alokasi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Undang-Undang tentang Perimbangan Keuangan Antara Peme-

⁴ Dalam Pushaita, Gautama, Sophi Diana, Wakiran, Otang (Tim Penyusun). 2005. *Ibid*.

rintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah.

- (4) Pemerintah melakukan pemutakhiran data pengangkatan, pemberhentian, dan pemindahan pegawai negeri sipil daerah untuk penghitungan dan penyesuaian alokasi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil di Indonesia merupakan idola dan harapan dari banyak orang. Dalam pandangan sebagian besar masyarakat Indonesia status dan jabatan sebagai PNS dipandang sebagai status dan jabatan yang begitu dihormati dan dihargai tinggi serta diidolakan oleh banyak orang⁵. Hal ini antara lain disebabkan oleh anggapan bahwa sebagai pelayan publik (*public servant*) para PNS tentunya mendapat banyak fasilitas, kenyamanan hidup dengan gaji rutin setiap bulan, dan jaminan hari tua (pensiunan) yang cukup memadai. Hal inilah yang antara lain menyebabkan posisi dan jabatan PNS menjadi incaran banyak orang dari tahun ke tahun.

Pensiun dan Pensiun Dini Bagi PNS

Pensiun adalah penghargaan terhadap jasa-jasa pegawai yang telah diberikan bagi kehidupan perusahaan tempat ia bekerja. Bagi pegawai, pensiun mempunyai arti sangat tinggi, yaitu

sebagai sumber penghasilan pada waktu ia sudah tidak mampu lagi bekerja sebagaimana biasa, karena usia lanjut, cacat jasmani atau karena hal lain. Pensiun juga bersifat sebagai daya tarik bagi setiap pencari kesempatan kerja sehingga menimbulkan minat dan keinginannya untuk bekerja pada perusahaan yang memberi pensiun. Rasa simpati seperti itu cenderung tetap dimiliki para pegawai dan lebih lanjut juga akan memperluas sifat pensiun itu sendiri, yaitu sebagai pencegah timbulnya *labour turnover* yang tidak menguntungkan pengusaha maupun pekerja⁶. Selain itu, pensiun juga bersifat membantu terciptanya ketenangan dan kegairahan kerja dan memungkinkan institusi mencapai efisiensi dan produktivitas kerja sebagaimana diharapkan. Dengan sifat-sifatnya yang positif tersebut, wajar jika institusi berupaya agar pensiun dapat dinikmati oleh setiap pegawai, misalnya melalui program asuransi sosial tenaga kerja yang mempunyai jangkauan efek lebih luas bagi kepentingan bangsa dan negara.

Menurut Harsono⁷ pensiun pegawai dikelompokkan menjadi empat kategori:

- 1) Pensiun pegawai normal, yaitu pemberhentian sebagai PNS telah memenuhi batas usia pensiun atau

⁵ Fanani, Ahmad Zainal. 2005. *Kiat-kiat Sukses Menjadi PNS*. Cetakan ke-4. Jogjakarta: DIVA Press, hal: 29.

⁶ Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius. Edisi Keempat.

⁷ Harsono. 2006. *Op cit*.

minimal berusia 50 tahun dan memiliki masa kerja minimal 20 tahun.

- 2) Pensiun pegawai karena pegawai tersebut menderita sakit yang tidak dapat disembuhkan (cacat jasmani atau rohani), sehingga tidak dapat bekerja dalam jabatan apapun. Sedangkan syarat dari pegawai tersebut adalah :
 - a) Pegawai yang bersangkutan telah memiliki masa kerja minimal 4 (empat) tahun.
 - b) Pegawai yang bersangkutan dinyatakan tidak mampu melaksanakan tugas dalam jabatan apapun yang dinyatakan oleh Tim Penguji Kesehatan dari Departemen Kesehatan.
 - c) Jika PNS tersebut bekerja akan membahayakan diri atau lingkungannya.
- 3) Pensiun yang diperoleh karena adanya perampangan organisasi dan yang bersangkutan tidak dapat disalurkan pada instansi lainnya.
- 4) Pensiun karena sebab lain sehingga perlu untuk memberhentikan pegawai dari jabatannya karena penghapusan jabatan perubahan susunan pegawai, penertiban aparatur dan sebab-sebab lainnya, sehingga yang bersangkutan tidak dapat dipekerjakan kembali.

Selanjutnya pengumpulan dana untuk pembiayaan pensiun dapat dilakukan melalui berbagai cara. M.

Manullang⁸ menyebutkan tiga macam cara, yaitu:

- 1) Pembiayaan pensiun atau jaminan hari tua dapat dilakukan dengan cara menabung, yaitu memotong sekian persen upah pegawai setiap bulan, kemudian dikumpulkan sebagai dana jaminan hari tua pegawai. Apabila pegawai mencapai masa kerja tertentu, uang tabungan tersebut dikembalikan secara berangsur setiap bulan. Pada umumnya jumlah uang yang diberikan sebagai jaminan hari tua itu sama besarnya dengan tabungan pegawai itu sendiri.
- 2) Pembiayaan jaminan hari tua dapat pula dilakukan dengan cara menyisihkan sebagian keuntungan perusahaan untuk dijadikan dana jaminan hari tua pegawai. Dengan cara itu sesungguhnya perusahaan lah yang menanggung beban dana jaminan hari tua kepada pegawai.
- 3) Pembiayaan jaminan hari tua dapat pula ditanggung bersama oleh perusahaan dan pegawai. Pembiayaan cara ini dilakukan dengan memotong gaji pegawai setiap bulan dan menambahnya dengan dana yang disisihkan dari keuntungan perusahaan.

Untuk membiayai pensiun bagi PNS, pemerintah menggunakan cara ketiga. Pelaksanaannya diatur dalam Kepres Nomor 8 Tahun 1977 tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pematangan, Penyetoran, dan Besar-

⁸ Dalam Saksono, Slamet. 1997. *Op cit.*

nya Iuran yang Dipungut dari Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun. Menurut Kepres tersebut kepada setiap pegawai dikenakan pemotongan langsung sebesar 10% dari penghasilan dengan rincian 3,25% untuk Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN), 2% untuk Asuransi Kesehatan (ASKES) dan 4,75% untuk dana pensiun. Dengan demikian, PNS memiliki hak untuk menerima tabungan dan pensiun apabila dia diberhentikan dari jabatannya sebagai pegawai negeri dengan predikat "dengan normal" dan memenuhi syarat yang telah ditentukan. PNS peserta TASPEN yang meninggal mendapat sumbangan uang kubur. Sumbangan ini diserahkan kepada ahli waris pegawai tersebut.

Berkaitan dengan pensiunan PNS ini, Achdijat⁹ mengemukakan pula bahwa pegawai negeri adalah pribadi-pribadi yang selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas Pemerintah dan bukan dalam lembaga Negara. Konsep pensiun yang dianut dalam ketentuan peraturan perundangan secara teori menganut konsep rasional *business expenciencies*, artinya konsep ini, pembayaran pensiun bergantung pada kebaikan hati pemberi kerja, yakni Pemerintah. Selanjutnya dike-mukakannya juga bahwa program tabungan hari tua pegawai negeri

(yang dikelola oleh TASPEN) sebenarnya tidak dapat dikategorikan sebagai program kesejahteraan pegawai, karena seluruh pembebanan menjadi tanggungjawab pegawai negeri, sedangkan Pemerintah hanya sebagai pengelola tabungan.

Sehubungan dengan persiapan untuk pegawai yang akan memasuki masa pensiun, Dessler¹⁰ mengemukakan bahwa bagi hampir seluruh pegawai, pensiun merupakan suatu pengalaman yang penuh dengan suka duka. Bagi sebagian orang hal itu merupakan puncak karier mereka dan saat dimana mereka dapat santai dan menikmati hasil kerja mereka tanpa mengkhawatirkan masalah-masalah kerja. Bagi yang lain, pensiun itu sendiri merupakan *trauma*, karena biasanya sibuk kini harus berusaha mengatasi saat-saat yang tiba-tiba "non-produktif" dan timbulnya pengalaman yang tidak selalu menyenangkan untuk tinggal di rumah setiap hari tanpa ada yang dikerjakan. Bagi kebanyakan pensiunan, upaya mempertahankan rasa beridentitas dan harga diri tanpa pekerjaan tetap merupakan tugas paling penting yang akan mereka hadapi.

Disamping adanya pensiun karena mencapai batas usia pensiun bagi PNS juga terdapat bentuk pemensiunan pegawai dalam bentuk

⁹ Achdijat. 2006. "Kesejahteraan Pegawai Negeri". Artikel 13 Mei 2006. <http://www.artikel.taspen.com>.

¹⁰Dessler, Gary. 1995. *Manajemen Personalia Teknik & Konsep Modern*. (diterjemahkan oleh Agus Dharma). Jakarta: Erlangga. Edisi Ketiga.

pemensiunan yang dipercepat atau "pensiun dini". Artinya, baik atas dorongan organisasi maupun atas kemauan pegawai yang bersangkutan sendiri, dimungkinkan pemensiunan yang lebih awal dari keharusan pensiun yang ditetapkan dalam peraturan yang sifatnya normatif. Apabila prakarsa datang dari organisasi, terdapat dua pertimbangan yang menjadi dasarnya, yaitu:

- 1) Menurunnya kegiatan organisasi sehingga dirasa perlu untuk mengurangi jumlah pegawai dan dengan demikian mengurangi beban pembiayaan, terutama yang diperuntukkan bagi belanja pegawai.
- 2) Dirasakan adanya kebutuhan untuk *menciptakan lowongan* bagi para pegawai tertentu yang dipandang layak dipromosikan, tetapi terhalang oleh adanya tenaga-tenaga yang lebih senior tetapi sebenarnya sudah kurang produktif.

Sehubungan dengan pensiun dini ini Djarin¹¹ mengemukakan tentang segi keuntungan dan kerugian dari dua sisi, yakni dari sisi kelembagaan dan individual. Keuntungan secara kelembagaan antara lain mencakup bahwa kelembagaan dan institusi menjadi lebih mantap, organisasi menjadi lebih ramping dan biasanya kaya fungsi, kinerja organisasi membaik, karena terjadi penghematan biaya personil.

Sedangkan keuntungan secara individual antara lain disebutkan pula bahwa semangat dan etos kerja menjadi lebih baik, kualitas kerja individual meningkat, secara moral lebih percaya diri, dan kesejahteraan PNS menjadi lebih baik.

Sedangkan kerugian secara kelembagaan antara lain mencakup kehilangan sebagian personil yang sudah berpengalaman, harus menyiapkan formasi kerja yang baru sesuai Tupoksi (tugas pokok dan fungsi), memperhitungkan kemampuan personil yang ada sesuai beban tugas, menyiapkan personil untuk tugas yang lebih bervariasi, menyiapkan program Diklat dan keilmuan sesuai kebutuhan. Sementara kerugian secara individual antara lain meliputi beban tugas dan pekerjaan menjadi lebih berat, tanggung jawab dan resiko pekerjaan lebih tinggi, koordinasi dan pengawasan lebih ketat, tuntutan kualitas kerja secara individual meningkat, dan kemampuan kualitas kerja individual/kolektif harus paralel.

Dengan demikian hal ini berarti bahwa adanya pegawai yang berhenti atas permintaan sendiri dapat berakibat pada terjadinya lowongan yang tentunya perlu diisi oleh tenaga baru melalui rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Yang penting dijaga ialah agar jangan sampai pegawai yang berhenti atas permintaan sendiri meninggalkan organisasi dengan sikap

¹¹ Djarin, Zamiral, Asrinaldi, Busra. 2006. *Op cit*

negatif apalagi dengan antipati¹². Karena itu, Akmal¹³ menjelaskan bahwa orang yang dipensiundinikan sebaiknya jangan PNS yang berpengalaman, tetapi PNS yang tidak produktif.

III. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mungkin menjadi pendorong atau sebaliknya menjadi penghalang bagi PNS pada pemerintahan provinsi dan kabupaten/ kota di Sumatera Barat untuk melakukan atau mengajukan pensiun dini. Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui *metode field research* maka penelitian ini cenderung bersifat deskriptif eksploratif. Data utama penelitian ini pada umumnya berbentuk data kualitatif yang diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara mendalam, *Focus Group Discussion (FGD)*, dan *studi dokumentasi*.

Pemilihan daerah sampel penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian yang telah ditetapkan. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka daerah penelitian yang terpilih sebagai sampel penelitian ini

adalah Kabupaten Lima Puluh Kota, Kabupaten Padang Pariaman, Kota Bukittinggi, Kota Padang, dan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif sesuai dengan kaidah penelitian kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan pandangan-pandangan informan (*emik*) yang sudah di validasi dengan menggunakan metode *triangulasi* atau *cross-check*. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan *interactive model of analysis* melalui langkah-langkah seperti yang digunakan dalam penelitian kualitatif, yaitu: 1) reduksi (*reduction*), 2) penyajian (*display*) data, dan 3) penarikan kesimpulan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Temuan dan Pembahasan Data Sekunder Penelitian

Jumlah Pensiunan PNS tahun 2004-2007 pada Lokasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada beberapa lokasi yang telah disebutkan pada bagian terdahulu diperoleh gambaran data mengenai jumlah pensiunan PNS 2004-2007 di lokasi penelitian seperti terdapat pada tabel 1 berikut:

¹²Siagian, Sondang P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

¹³Dalam Djarin, Zamiral, Asrinaldi, Busra. 2006. *Op cit*

Tabel 1

Pensiunan PNS Tahun 2004 – 2007 pada Lokasi Penelitian

No	Lokasi Kab/Kota/Prov	Tahun/Golongan												Jml
		2004			2005			2006			2007			
		II	III	IV	II	III	IV	II	III	IV	II	III	IV	
1	50Kota	8	25	68	14	28	64	20	25	58	7	18	58	393
2	Pd. Pariaman	13	57	53	28	41	65	20	38	68	20	53	42	498
3	Bukittinggi	7	14	40	7	35	36	2	14	27	4	26	19	231
4	Padang	na	na	na	na	na	na	30	86	95	5	154	9	379
5	Sumbar	16	72	39	30	131	42	36	163	53	11	84	13	690
Jumlah		44	168	200	79	235	207	108	326	301	47	335	141	2191

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah (BKD) pada beberapa daerah Lokasi Penelitian

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa pensiunan PNS golongan II, III, dan IV selama empat tahun terakhir (2004-2007) di Kabupaten Lima Puluh Kota berjumlah 393 orang, di Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 498 orang, di Kota Bukittinggi sebanyak 231 orang, di Kota Padang sebanyak 379 orang kecuali untuk tahun 2004 dan 2005 karena tidak tersedianya data, dan di

lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sebanyak 690 orang. Sehingga secara keseluruhan jumlah pensiunan PNS di lima lokasi penelitian ini selama empat tahun terakhir tercatat sebanyak 2.191 orang. Sedangkan data PNS yang mengajukan pensiun dini di lokasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2

PNS Pensiun Dini Tahun 2004 – 2007 pada Lokasi Penelitian

No	Tahun	Pensiunan Dini/ Golongan			
		II	III	IV	Jml
1	2004	-	-	-	-
2	2005	-	-	1	1
3	2006	-	2	2	4
4	2007	2	11	12	25
Jumlah		2	13	15	30

Dari tabel 2 di atas terlihat bahwa jumlah PNS yang mengajukan

pensiun dini di beberapa lokasi penelitian ini tidaklah begitu besar,

yaitu hanya 30 orang. Jumlah PNS yang mengajukan pensiun dini lebih banyak dilakukan oleh mereka yang sudah mencapai golongan III dan IV. Dilihat dari waktu pengajuan pensiun dini, terlihat bahwa pengajuan pensiun dini tersebut lebih banyak dilakukan pada tahun 2007, yaitu sebanyak 25 orang.

Prosedur Pensiunan Dini

Temuan data penelitian yang menyangkut tentang prosedur pensiunan dini bagi PNS pada beberapa lokasi penelitian ini pada umumnya sama dengan prosedur yang ditempuh dengan PNS yang pensiun secara reguler. Hal-hal yang menyangkut persyaratan tentang kelengkapan bahan pensiun dini untuk diproses di BKD pada lokasi-lokasi penelitian ini secara umum dilaksanakan berdasarkan beberapa pertimbangan dan sudah mengacu kepada ketentuan dan peraturan tentang pensiunan PNS yang telah ada.

Secara umum, ketentuan dan persyaratan kelengkapan bagi PNS akan pensiun dini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi PNS yang akan pensiun reguler karena mencapai batas usia pensiun (BUP) adalah 56 tahun atau diperpanjang dengan persyaratan kelengkapan yaitu:
 - a) Data Perorangan Calon Penerima Pensiun (DPCP),
 - b) Surat Permintaan Pembayaran Pensiun Pertama Model A (SP4-A),
 - c) Surat Keterangan Penghentian Pembayaran Sementara (SKPPS)

- d) Salinan sah surat keputusan pengangkatan pertama sebagai PNS,
- e) Salinan sah surat keputusan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala terakhir;
- f) Menyerahkan 5 lembar pas photo terbaru warna hitam putih ukuran 4 x 6 cm.
- g) Foto kopi surat nikah dan akte kelahiran anak kandung.

- 2) Untuk Golongan IV /b ke atas ditambah dengan persyaratan:

- a) Surat Permintaan Surat Keterangan Penghentian Pembayaran (SP-SKPP),
- b) Salinan sah surat keputusan jabatan untuk pejabat eselon I dan II.

Berkaitan dengan mekanisme kerja/prosedur pensiun dini, temuan penelitian ini mendapatkan bahwa proses dan prosedur pensiun dini yang diproses di BKD Provinsi Sumbar didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 32 Tahun 1979 jo PP No. 9 Tahun 2003.

Temuan dan Pembahasan Data Primer Penelitian

Kemungkinan Pensiun Dipercepat (Pensiun Dini)

Menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku terlihat bahwa pensiun dini diberikan pada PNS yang berusia minimal 50 tahun dan masa kerja minimal 10 tahun. Sementara PNS yang berusia kurang dari 50 tahun atau masa kerjanya kurang dari

10 tahun dapat menerima uang tunggu (maksimal satu sampai lima tahun) atau pesangon jika ia berhenti. Jika sampai batas akhir masa penerimaan uang tunggu masih belum memenuhi syarat usia dan masa kerja minimal untuk pensiun, PNS dapat diberhentikan dengan hormat tanpa hak pensiun.

Data mengenai PNS yang mengajukan pensiun dini pada lokasi penelitian dapat dilihat pada tabel 2 dalam data sekunder sebelumnya. Dari data tersebut terlihat bahwa para PNS yang mengajukan pensiun dini terdapat di seluruh wilayah lokasi penelitian namun jumlahnya tidaklah begitu besar, yaitu hanya 30 orang. Jumlah PNS yang mengajukan pensiun dini lebih banyak dilakukan oleh mereka yang sudah mencapai golongan III dan IV. Dilihat dari waktu pengajuan pensiun dini, terlihat bahwa pengajuan pensiun dini tersebut lebih banyak dilakukan pada tahun 2007, yaitu sebanyak 25 orang.

Alasan pengajuan pensiun dini oleh para PNS dilatarbelakangi oleh berbagai alasan seperti karena alasan kesehatan dan atas permintaan sendiri. Alasan karena permintaan sendiri antara lain disebabkan oleh karena PNS yang bersangkutan berkeinginan menjadi pejabat negara atau karena alasan lain seperti ingin berwira-swasta, ingin menjadi pengurus partai politik tertentu, dan sebagainya.

Hal ini sesuai pula dengan hasil wawancara dengan pimpinan dan staf BKD di lokasi penelitian yang

mengungkapkan bahwa umumnya alasan para PNS mengajukan pensiun dini antara lain disebabkan oleh:

- a) Alasan kesehatan
- b) Menjadi pengurus/anggota partai politik
- c) Menjadi Pejabat Negara
- d) Ingin berwira-swasta

Selain itu, hasil wawancara dengan salah seorang staf bidang dokumentasi BKD Provinsi Sumatera Barat (tanggal 25 Juni 2007), mengindikasikan bahwa adanya PNS yang pensiun dipercepat (pensiun dini) pada satu sisi akan memberikan kesempatan bagi PNS muda lainnya jika yang bersangkutan menduduki suatu jabatan. Artinya pensiun dini tersebut dapat memberi peluang dan kesempatan bagi PNS yang masih aktif untuk menduduki jabatan dan berkarir dalam jabatan. Selain itu, menurutnya sebaiknya PNS yang memegang suatu jabatan tertentu tidak perlu diperpanjang masa pensiunnya, karena hal itu dapat menghambat peluang dan kesempatan bagi PNS yang muda atau masih aktif untuk berkarir dan menduduki jabatan. Sebab banyak PNS yang muda dan mempunyai kualifikasi pendidikan yang memadai dapat dipromosikan untuk menduduki suatu jabatan. Namun adakalanya mereka terhalang karena masih adanya PNS senior yang diberikan kesempatan menduduki jabatan itu.

Disamping itu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa

informan di Kota Bukittinggi dan Kabupaten Limapuluh Kota, terdapat pula indikasi bahwa kebanyakan PNS di kedua daerah ini tidak memiliki keinginan untuk mengajukan pensiun dini. Hal ini antara lain disebabkan karena: 1) Secara ekonomis pensiun dini akan mengurangi pendapatan; 2) Secara mental pensiun dini akan berakibat pada konsekuensi kehilangan pekerjaan sebelum batas waktunya. Artinya, pensiun dini juga akan mengakibatkan pengangguran terutama bagi mereka yang tidak memiliki keterampilan, sebab setelah menerima pensiun dini yang bersangkutan tidak akan menerima pensiunan lagi seperti yang berlaku bagi PNS yang pensiun secara reguler atau karena BUP (Batas Usia Pensiun); 3) Pensiun dini merupakan hal yang sia-sia dan beresiko untuk dilakukan, karena pekerjaan sebagai PNS sebenarnya bisa dilakukan dengan “paruh waktu” sambil melakukan pekerjaan atau usaha lain; 4) Pada umumnya PNS tidak memiliki keterampilan untuk berwirausaha; dan 5) PNS yang mengajukan pensiun dini kemungkinan tidak akan bisa mengelola “uang kaget” bila seandainya mereka diberikan pesangon yang sedemikian banyak.

Kondisi yang sama dengan alasan yang hampir senada juga ditemukan di daerah penelitian Kota Padang. Sebagian besar PNS tidak memiliki keinginan untuk mengajukan pensiun dini. Kalaupun ada yang mengajukan pensiun dini, hal itu

hanya terbatas pada mereka yang memiliki problem kesehatan atau karena kejenuhan berprofesi sebagai PNS dan jumlahnya pun tidaklah begitu banyak.

Disamping itu temuan yang diperoleh dari peserta *Focus Group Discussion* (FGD) sehubungan dengan pensiun yang percepat (pensiun dini), terutama yang berkaitan dengan kategori pensiun dini atas permintaan sendiri, menggambarkan bahwa PNS yang memilih pensiun dini pada umumnya disebabkan karena mereka tidak memiliki harapan untuk berkarir di tempat lama (instansi PNS) dan merasakan ada kesempatan dan janji masa depan yang lebih cerah di tempat baru. Disamping itu juga terungkap bahwa PNS yang merasa memiliki keahlian tertentu tapi tidak bisa diaplikasikan atau diaktualisasikan di tempat kerja maka berkemungkinan besar ia akan melakukan atau mengajukan pensiun dini.

Dari temuan di atas terlihat adanya beberapa alasan yang mungkin dapat menyebabkan seorang PNS mau mengajukan pensiun dini. Ada beberapa alasan yang dapat menyebabkan seorang PNS mengajukan pensiun dini, baik berdasarkan kehendak dari luar dirinya sendiri maupun kehendak yang berasal dari dalam dirinya sendiri. PNS yang pensiun dini karena kehendak atau alasan yang berasal dari luar dirinya sendiri antara lain dapat disebabkan karena adanya perampangan atau

pembubaran organisasi sehingga menyebabkan adanya PNS yang dipensiun-dinikan, atau disebabkan alasan berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dari pihak yang berwenang bahwa PNS tersebut dinyatakan tidak mampu lagi untuk bekerja sebagai PNS. Sedangkan PNS yang pensiun dini karena alasan atau kehendak yang berasal dari dalam diri sendiri antara lain dapat disebabkan karena adanya kegiatan usaha lain yang lebih menguntungkan secara finansial, atau karena yang bersangkutan masuk menjadi anggota Partai Politik, atau karena karirnya sebagai PNS sudah tidak memungkinkan lagi memberi harapan dalam mencapai suatu posisi jabatan tertentu.

Berdasarkan gambaran di atas terlihat bahwa keinginan PNS untuk mengajukan pensiun dini, terutama karena kehendak yang berasal dari dalam dirinya sendiri, memperlihatkan adanya motivasi seseorang untuk mendapat sesuatu kehidupan yang lebih menguntungkan secara finansial dibandingkan dengan ia tetap menjadi PNS. Bila dihubungkan dengan teori motivasi dalam kepegawaian maka terlihat bagi PNS di Indonesia, uang (*financial reward*) masih merupakan motivator utama bagi seorang PNS untuk melakukan sesuatu pekerjaan, sebagaimana dikemukakan dalam teori motivasi aliran klasik.

Disamping itu, temuan tentang kurang-inginan PNS untuk mengajukan pensiun dini juga dapat dimaklumi, karena motivasi seseorang

untuk menjadi PNS, selain bertujuan untuk berpenghasilan tetap dan keamanan kerja, adalah juga untuk memperoleh status atau prestise. Hal ini sesuai dengan pendapat Fanani (2005) yang menjelaskan bahwa motivasi lain bagi seseorang untuk memasuki PNS adalah untuk menaikkan status/prestise atau memperoleh promosi jabatan. Oleh karena itu dapat dimaklumi kenapa pensiun dini kurang diminati oleh PNS. Hal ini disebabkan karena memilih pensiun dini berarti sama halnya dengan menurunkan status atau prestise. Namun disamping itu, seseorang akan lebih suka memilih pensiun dini bila ia melihat ada peluang lain di luar pekerjaan PNS yang akan mampu dan berpeluang baginya untuk mengembangkan karir dan memperoleh jabatan status dibandingkan dengan tetap bertahan sebagai PNS tapi tidak punya jabatan

Dalam kaitannya dengan kemungkinan adanya PNS yang mengajukan pensiun dini atas permintaan sendiri dapat dianalisis bahwa bagi seorang PNS yang tidak berhasil mencapai posisi yang lebih tinggi diinginkannya maka ia akan lebih suka memilih pensiun dini dan masuk pada jalur politik, supaya ia dapat mencapai jabatan politik tertentu, misalnya menjadi Kepala Daerah atau menjadi anggota Legislatif. Berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian yang berlaku saat ini PNS harus memilih salah satu alternatif

jika berkeinginan menjadi anggota Partai Politik. Berbeda dengan zaman Orde Baru di mana PNS yang masuk jalur politik tidak diberhentikan sebagai PNS. Pada masa era reformasi terutama setelah keluarnya perubahan UU kepegawaian yang mengharuskan PNS harus netral, maka bagi PNS yang masuk menjadi pengurus dan/atau anggota partai politik harus memilih berhenti sebagai PNS.

Faktor-faktor Pendorong dan Penghalang PNS untuk melakukan pensiun dini

Berdasarkan temuan di lapangan, terutama melalui FGD dan wawancara dengan beberapa informan, terdapat indikasi bahwa pada umumnya ada beberapa faktor yang berkemungkinan dapat mendorong atau menghalangi PNS untuk melakukan pensiun dini.

a) Faktor Pendorong.

- 1) terjadinya kejenuhan dalam pekerjaan sebagai PNS dan memiliki harapan untuk bekerja di tempat lain
- 2) banyak PNS yang memiliki golongan kepangkatan yang tinggi tapi tidak memiliki atau terhambat untuk promosi jabatan
- 3) karena alasan kesehatan (sakit) yang tidak memungkinkan yang bersangkutan untuk terus mengabdikan sebagai PNS

- 4) karena memiliki peluang dan keinginan untuk berkarir di bidang politik
- 5) karena menemukan prospek usaha yang lebih menjanjikan di luar profesi sebagai PNS, seperti usaha konveksi, sementara yang bersangkutan tidak bisa lagi membagi waktu antara pelaksanaan karir sebagai PNS dan usaha baru yang jalankan.

b) Faktor Penghalang

Disamping beberapa faktor pendorong, terdapat pula faktor penghalang. Yang dimaksud dengan faktor penghalang dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang dapat menyebabkan seseorang terhalang atau tidak mau melakukan suatu tindakan atau perbuatan, dalam hal ini berkaitan dengan seorang PNS mengajukan pensiun dini. Ada beberapa indikasi yang memungkinkan seorang PNS tidak mau mengajukan pensiun dini, yang disebut. Dari hasil FGD dan wawancara yang dilakukan dapat diindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut antara lain karena:

- 1) PNS yang pensiun dini tidak mendapatkan kenaikan pangkat pengabdian satu tingkat sebagaimana PNS yang pensiun secara reguler atau karena BUP
- 2) PNS yang akan pensiun dini tidak mendapatkan uang pesangon

- 3) PNS yang pensiun dini sebelum masa kerja 10 tahun (bagi PNS yang pensiun karena penghapusan jabatan, perubahan dalam susunan pegawai, penertiban aparatur negara, atau alasan dinas lainnya) atau masa kerja 20 tahun (bagi yang diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri) maka ia akan menunggu hak pensiun sampai batas masa kerja yang ditentukan (10 atau 20 tahun) dan selama masa tunggu tersebut ia tidak akan menerima uang tunggu.
- 4) tidak adanya usaha sampingan yang akan dilakukan setelah pensiun
- 5) tidak adanya minat dan keahlian atau keterampilan untuk berwiraswasta atau keterampilan lain untuk menambah penghasilan
- 6) tidak adanya modal usaha untuk berwiraswasta
- 7) karena masih memiliki tanggungan keluarga dan anak-anak masih bersekolah sehingga masih membutuhkan biaya yang cukup besar
- 8) dengan mengajukan pensiun dini berarti akan mengurangi penghasilan dan pensiun yang diterima lebih kecil dari pensiun biasa (reguler).

Berdasarkan temuan data di lapangan terlihat bahwa alasan para PNS untuk mau atau tidak mau mengajukan pensiun dini disebabkan oleh beberapa

hal, baik alasan yang bersifat internal maupun eksternal dari PNS yang bersangkutan. Alasan-alasan yang bersifat internal terlihat dari adanya PNS yang ingin mengajukan pensiun dini karena terjadinya kejenuhan dalam pekerjaan, munculnya depresi karena karir atau promosi terhambat, atau karena adanya keinginan untuk berkarir di bidang lain. Sementara alasan-alasan eksternal terlihat dari adanya PNS yang mengajukan pensiun dini karena kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan atau karena menemukan peluang yang lebih menjanjikan di luar karir sebagai PNS.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang faktor-faktor pendorong dan penghalang pensiun dini bagi Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sumatera Barat ini dapat dikemukakan kesimpulan antara lain bahwa faktor-faktor yang berkemungkinan dapat mendorong atau menghalangi PNS untuk melakukan pensiun dini dapat bersumber dari dalam diri individu yang bersangkutan (*internal*) atau oleh faktor yang berasal dari luar individu (*eksternal*). Alasan-alasan yang bersifat *internal* antara lain mencakup terjadinya kejenuhan dalam pekerjaan, munculnya depresi karena karir atau promosi terhambat, atau karena adanya keinginan untuk berkarir di bidang lain. Sementara alasan-alasan eksternal terlihat dari

adanya PNS yang mengajukan pensiun dini karena kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan atau karena menemukan peluang yang lebih menjanjikan di luar karir sebagai PNS.

Saran/Rekomendasi

Dari temuan dan analisis data dalam penelitian ini maka dapat dikemukakan beberapa saran/ rekomendasi antara lain:

- 1) Berkaitan dengan kemungkinan pensiun dini bagi PNS dalam rangka upaya perampingan jumlah PNS sebaiknya diberikan kesempatan terhadap PNS yang telah berusia 49 tahun ke atas, terutama yang telah berpangkat/ golongan IIId, untuk mengajukan pensiun dini dan diharapkan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat mengusulkan kepada Pemerintah Pusat untuk dibuatnya regulasi yang memungkinkan bagi yang mengajukan pensiun dini mendapatkan kenaikan pangkat/golongan setingkat lebih tinggi dan pesangon yang dihitung berdasarkan masa kerja yang tertinggal atau masa kerja yang telah dijalani.
- 2) Mengingat adanya pendapat yang mengatakan bahwa kebijakan pensiun dini dipandang tidak atau kurang mendidik bahkan tidak manusiawi, sementara ada pula yang setuju mengedepankan pensiun dini maka ketiga opsi temuan penelitian tentang pensiun dini, yaitu:
 - a. Opsi *pertama* adalah dengan cara “merumahkan” pejabat *non-job* atau PNS yang bersangkutan.
 - b. Opsi *kedua* adalah dengan cara mempensium-dinikan mereka dengan memberlakukan *masa tunggu*.
 - c. Opsi *ketiga* adalah dengan cara mempensium-dinikan mereka dengan pemberian pesangon.

dijadikan sebagai rekomendasi penelitian. Pilihan atas opsi-opsi tersebut sangat situasional dan kondisional sifatnya dengan memperhatikan faktor-faktor dilakukannya pensiun dini.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku:

- Achdijat. 2006. “Kesejahteraan Pegawai Negeri”. Artikel 13 Mei 2006. <http://www.artikel.taspen.com>.
- Dessler, Gary. 1995. *Manajemen Personalia Teknik & Konsep Modern*. (diterjemahkan oleh Agus Dharma). Jakarta: Erlangga. Edisi Ketiga.

- Djarin, Zamiral, Asrinaldi, Busra. 2006. *Rekomendasi Diskusi Aktual. Kebijakan Pensiun Dini Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Barat: Penyelesaian atau Masalah?.* Bidang Pemerintahan Balitbang Provinsi Sumbar.
- Fanani, Ahmad Zainal. 2005. *Kiat-kiat Sukses Menjadi PNS.* Cetakan ke-4. Jogjakarta: DIVA Press.
- Harsono. 2006. *Manajemen Kepegawaian.* Jatinangor, Sumedang: Alqaprint
- Pushaita, Gautama, Sophi Diana, Wakiran, Otang (Tim Penyusun). 2005. *Pengkajian Terhadap Penyempurnaan Prosedur Pelayanan Dalam Penetapan dan Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil.* Tim Peneliti BKN Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Negara..
- Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian.* Yogyakarta: Kanisius. Edisi Keempat.
- Siagian, Sondang P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Dokumen:

- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang *Pemerintahan Daerah* sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang *Penetapan Peraturan pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang.*
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang *Pokok-pokok Kepegawaian* sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang *Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang *Wewenang Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai negeri Sipil.*
- Keputusan Presiden Nomor 8 Tahun 1977 tentang *Perubahan dan Tambahan atas Keputusan Presiden RI Nomor 56 Tahun 1974 Tentang Pembagian, Penggunaan, Cara Pemotongan Penyetoran dan besarnya iuran yang dipungut dari Pegawai Negeri , Pejabat Negara dan Penerima Pensiun.*